

# Munkaerőpiaci kihívások a globális információs társadalom küszöbén

– Interdiszciplináris, hosszú távra szóló, konvertálható ismeretek –

## Globalizálódás, információs társadalom

A második évezred végén a számítógépek használatának általánossá válása kulcsfontosságú szerepet tölt be a társadalom átalakulásában, az *információ-forradalom* kirobbanásában, és átvezet bennünket az ipar korából az információ korszakába. Az *információrobbanás*, a *csúcstechnológiai (high tech) forradalom*, a *számítástechnika*, a *távközlés fantasztikus ütemű fejlődése*, az informatikai ipar termékeinek egymással való, összehangolt, gyorsuló integrációja, az egyre szélesebb körben kiépített és alkalmazott világhálózatok az élet szinte minden területét átalakították, megváltoztatták szemléletünket és fontos teendőket határoztak meg számunkra.

*Ez a forradalmi átalakulás több, különböző formában megjelenő komponensek együttese, így*

- a gazdaság globalizációja, a világ egészére kiterjedő multinacionális cégek terjedése, az információ erőforrássá és stratégiai tényezővé válása,
- a növekvő társadalmi igények és
- az egyre élesedő nemzetközi verseny
- minden szervezettől, egyéntől megkövetelik a progresszív, dinamikus fejlődéssel való lépéstartást.

*A szerkesztő tévedhet, a főszerkesztő meg főleg. Megtörtént... s itt kérek elnézést a szerzótől, mert közlésre átadott írását – hogy is mondjam –, egyszerűen elvesztettem!*

*Talán bocsánatos a bűnöm, talán nem, de ma már többet nem tehetek. Közre adom.*

*Elnézést kérek. Jeleznem kell, hogy a lap tavalyi 3. számába szántam az írást, az adatok ezért némileg elévültnek tűnhetnek, de a mondanivaló lényege változatlanul aktuális!*

*Ezzel adom közre Raffai Mária írását, miközben újjólag bocsánatot kérek. (L. A.)*

*A globálissá váló információs piacon*

- valós idejű közvetlen kapcsolat jön létre az üzleti partnerek között,
  - lehetővé válik a szervezetek egymástól földrajzilag elkülönült egységekben vagy munkatársakkal megvalósított működése,
  - virtuális vállalatok jönnek létre, a kereskedelem elektronikus úton bonyolódik,
  - a hatékonyabban szervezett és eredményesebben működő gazdálkodási tevékenység távmunka formájában végezhető,
- az államigazgatásban, a kormányzati munkában lehetővé válik a jobb munkaszervezés; a nemzeti vagyoni hatékonyabb felhasználása, az állampolgárok tájékoztatása, ügyeinek gyors intézése, a demokrácia tisztább gyakorlása,
- soha nem látott távlatok nyílnak meg a kultúra és ismeretszerzés területén, amennyiben csaknem mindenki számára biztosított a világ különböző könyvtárainak, múzeumainak, zene-, film- és képtárak anyagainak, adatbázisoknak a „megtekintése”.

Az új kor fontos jellemzője az információ és a tudás szabad létrehozásán, forgalmazásán, hozzáférésén és felhasználásán alapuló társadalmi struktúra kialakulása, az élet számos területének *globalizálódása*. Ezt az újfajta társadalmat, amelyben az *információs technológiák* meghatározó szerephez jutnak, amelyben földrajzi és politikai korlátozás nélkül egyre több ember számára válik lehetővé, hogy a nemzetközi számítógép-hálózatokon keresztül munkahelyi, mobil vagy akár otthoni PC-k segítségével kommunikáljanak a világ bármely, akár legeldugottabb részén élő embertársaikkal és óriási információtömeghez jussanak, *információs társadalom* -nak nevezzük [NIS 1995].

Az információs társadalom megvalósulását a nemzetközi, a világot behálózó számítógéprendszer

szik lehetővé, amelyek szolgáltatásaikkal biztosítják a kommunikációt, informálódást, elősegítik a nemzetközi gazdasági és politikai együttműködést, a szabadidő hasznos eltöltését. Rohamosan növekszik az Internet, Datatnet stb. hálózatok adatbankjainak száma és mérete, hatalmas tömegű információ halmozódik fel az üzleti világban, banki ügyletek kapcsán, a filmszakmában, bűnelkövetések során, a különböző országokban folyó események megörökítésénél, a híryanag továbbításánál. Gazdasági elemzések, statisztikák, műszaki számítások és még egy sor egyéb terület is ontja az ismereteket.

Az *információ-forradalomban* az információ egyre inkább a társadalom, a gazdálkodó szervezetek legfontosabb erőforrásává, a növekedés, a fejlődés mozgatórugójává válik, fontos versenytényező. A vállalatok egyre kevésbé képesek hosszú távon eredményes, hatékony gazdálkodást folytatni, dinamikusan fejlődni, ha nem illeszkednek szervesen a hazai és nemzetközi üzleti feltételekhez, ha - aktuális információk hiányában - elszigetelten próbálnak tevékenykedni, ha nem alkalmaznak informatikus szakembereket, információtechnológiai eszközöket, ha nem veszik igénybe a digitális forradalom szolgáltatásait.

Az a *menedzsment*, amely fejlesztési elképzeléseit akár a produktumokra, akár az üzleti stratégiára vonatkozóan

- a konkurens cégek termékei és fejlődési trendjei,
- a keresleti/kínálati piac,
- a hazánkban jelenleg nagyon gyakran változó szabályozók és működési feltételek,
- a hazai és nemzetközi gazdasági előrejelzések

ismerete nélkül kívánja meghatározni, valószínűleg nem tud hosszú távon lépést tartani a dinamikus fejlődéssel. Az *információk* azonban csak akkor *szolgálnak hatékonyan a vezetést*, ha azok *megfelelő módon kiválasztva, előkészítve, feldolgozva, matematikai, statisztikai módszereket is alkalmazva, a döntéseket számításokkal megalapozva* állnak a menedzsment rendelkezésére [Raffai 1996/1].

## Szakemberigény

Az információ és a szoftver forradalma, a nemzetközi méretekben felgyorsult, globálissá váló üzleti tevékenység, az időben, mennyiségben és minőségben egyre gyorsabban növekvő információéhség *olyan szakemberek képzését követeli meg*, akik ebben a felgyorsult világban eredményesen tudják alkalmazni a korszerű módszereket és eszközöket.

Az üzleti életben, a tervezés során, az eredményes kommunikációban, az irányításban, a gyors és hatékony döntéshozatalnál azonban a *szakemberek-*

*nek több tudományterületet is átfogó, összetett, interdiszciplináris ismeretekre van szükségük.* A fiatalokat tehát fel kell készíteni a kihívásokra: elméleti és gyakorlati vonatkozásban egyaránt a sokoldalúságra, a kreativitásra, a folyamatos önfejlődés igényére, a tanulásra és a számítógép nyújtotta lehetőségek kihasználására kell nevelni. Olyan oktatási módszereket és anyagokat kell kidolgozni, amelyek alapján a 21. századra felkészített új értelmiségi generáció képes lesz a folyamatos önképzésre, kezdeményezésre, munkájának hatékonyabbá tételére, a fejlesztés ösztönzésére.

Ezt a kihívást, ezt a feladatot a felsőoktatásnak kell vállalnia, vagyis nyitottnak kell lenni az új képzési formák bevezetésére, az új szakok indítására, az oktatásnak a társadalmi-gazdasági igényekhez illesztésére. A kitűzött célok azonban csak akkor érhetők el, ha az intézmények folyamatos kapcsolatban maradnak végzett hallgatóikkal, ha ismerik a társadalomnak és a gazdaságnak a diplomásokkal szembeni elvárásait. Az utóbbi években azt tapasztaljuk, hogy a munkaerőpiacon megnövekedett a kereslet a szakképzett munkaerő iránt a szakképzetlenség hátrányára [Nickell 1997]. Ez a jelenség különösen érvényes az európai országokra, hiszen, mint azt a nemzetközi elemzések igazolják, sokkal nagyobb esélye van annak a szakmai és egyéb ismereteit konvertálni tudó munkavállalónak, aki rugalmasabban tud alkalmazkodni a megváltozott igényekhez és körülményekhez. A munkahelyek ugyanis, ha lehetőség van a választásra, általában a magasabb képzettségű munkavállalókat választják egy adott munkakör betöltésére akkor is, ha az nem feltétlenül szükséges, hiszen az iskolázott dolgozó fegyelmezettebb, jobban tud alkalmazkodni a körülményekhez [Falusné 1997].

1997-ben a Széchenyi István Főiskola hallgatóival egy országos felmérést végeztünk, amelynek során 856 hazai vállalat, vállalkozás menedzsereivel készítettünk interjút. A mintavételt a cégek ágazati hovatartozási, tulajdonosi összetétel (hazai, külföldi és vegyes tulajdonosi kategóriákat különböztettünk meg) és létszám szerinti megoszlásának 1996. évi KSH adatai alapján végeztük annak érdekében, hogy az elemzések minél kevesebb torzítást tartalmazzanak. A vezetőkkel folytatott beszélgetések során fontos információkat nyertünk többek között

- a cégek stratégiai céljairól,
- a menedzsment innovációs készségéről,
- az irányítási és a döntés-előkészítő munkában alkalmazott szakemberek végzettségéről,
- a velük szemben támasztott szakmai követelményekről valamint a képességbeli, viselkedési elvárásokról,
- az információknak tulajdonított szerep jelentőségéről,

- az információgazdálkodási tevékenységről, az alkalmazott információ-technológiai eszközökről,
- a döntés-előkészítés során alkalmazott módszerekről, a döntéshozatal módjáról, a kockázatvállalási magatartásról.

Fentiekén kívül nagy hangsúlyt helyeztünk azoknak a tényezőknél a feltárására és elemzésére, amelyek egy átfogó versenyelemzés alapjait képezik. A vizsgálat kitért azoknak az új sajátosságoknak a feltárására is, amelyek egyre nagyobb szerepet kapnak a felgyorsult verseny, a növekvő üzleti kockázat, a vállalati válságok fenyegetettségének, az alkalmazkodókészségnek, az újfajta erőforrások szerepének megítélésében. Jelen cikk terjedelme azonban sajnos nem alkalmas a tanulmány minden eredményének közlésére, ezért azokat a kutatási eredményeket kívánom kiemelni, amelyek a munkaerőpiac megváltozott szerepére vonatkoznak.

Az elmúlt évekhez képest jelentősen átalakult az egyes szaktudásfajták piaci értékelése, az igényelt szaktudás nem egy meghatározott szakterülethez, hanem inkább valamely szakmacsoporthoz tartozik, szakmák közötti, az alkalmazásokat hangsúlyozó interdiszciplináris ismeret lett. A munkáltatók, mint azt az elemzési eredmények is igazolják, többre értékelik az általános intelligenciát, a problémamegoldó készséget, a rugalmas alkalmazkodást és az új iránti fogékonyságot a speciális szakmai ismeretknél [Falusné 1997].

### A hazai menedzsment stratégiája

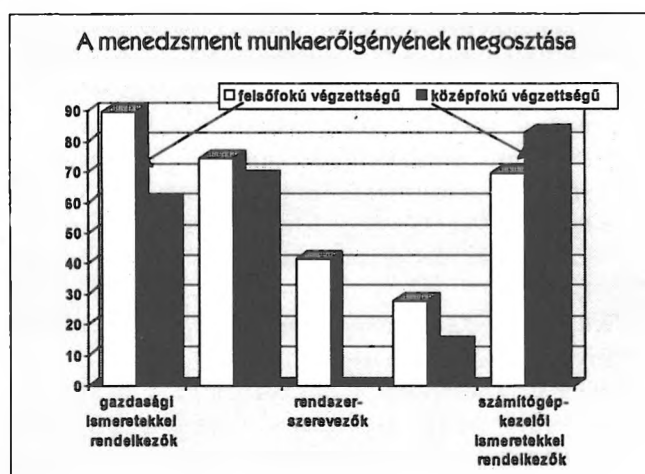
Az emberi erőforrás-igény tervezése, a munkaerővel szembeni elvárások meghatározása a vállalat/vállalkozás minden vezetőjének fontos feladata, stratégiai kérdés, és magában rejti a szükséges munkaerő létszámának, struktúrájának, szakképzésének meghatározását, nem utolsósorban a továbbképzési feladatok specifikálását [Chikán 1997]. A megkérdezett vezetők mindegyike átértékelte az emberi erőforrás felértékelődött jelentőségét, a kreatív, intenzívebben dolgozó és elkötelezett munkaerőnek az üzleti tevékenység hatékonyság-növekedésében betöltött szerepét, valamint azt a tényezőt, miszerint a humán erőforrás motiválásához elengedhetetlen, hogy a dolgozók tudják, nemcsak a vállalat stratégiája, hanem a menedzsment is segíti őket életpályájuk megvalósításában [Hoványi 1997].

A cégek tevékenységi körétől, társasági formájától függetlenül olyan közép- illetve felsőfokú végzettségű munkatársak alkalmazását tartják szükségesnek, akik széleskörű közgazdasági ismeretekkel rendelkeznek, nyelveket beszélnek, jártasak a számítógépek kezelésében, és feladataikat meg tudják oldani számítógép-

pel. Sokan hangsúlyozták, hogy a munkatársaknak képesnek kell lenniük a munkavégzést segítő, a cég elvárásai szerint működő rendszerek kifejlesztésére, programok készítésére, megfelelő szoftverek kiválasztására. Az alkalmazandó munkaerőnél tehát elsősorban nem a végzettség szintje, hanem sokkal inkább a készségek, az emberi tényezők játszanak döntő szerepet. A megkérdezett menedzsereknek például 43,67% alkalmazna felsőfokú végzettségű munkatársakat, 25% középfokú végzettségűt, 15,66% mindkettőt, míg a válaszadók 15,36%-ának jelenleg nincs szüksége új munkatársakra.

Szoros kapcsolat mutatható ki a cégek új munkatársakkal szemben támasztott végzettségi igénye, valamint a dolgozói létszám között. A nagyobb Kft.-k és a többszáz főt foglalkoztató Rt.-k többsége felsőfokú

1. ábra



vagy felső- és középfokú munkatársakat keres, míg a magánvállalkozások általában megelégednek a középfokú beosztottakkal. Az idegen nyelv ismerete szempontjából a cégeknek elsősorban angol, német nyelvet jól beszélő munkatársakra van szükségük, azonban többen külön megjelölték az orosz, francia, olasz és egy-egy esetben a spanyol, kínai nyelveket is.

A vezetők egy felveendő dolgozó esetében természetesen többféle elvárást is megfogalmazhattak, így a legtöbben olyan munkatársakat szeretnének alkalmazni, akik

1. táblázat

Elvart ismeretek (egyidejűleg többféle is lehet)	a felsőfokú igényen belül	összigényhez viszonyítva
gazdasági ismeretek	89,60	39,15
nyelveket jól beszélő	74,48	32,53
számítógép-kezelői ismeretekkel	69,65	30,42
programozni tudó	27,58	12,04
rendszer-szervező, -fejlesztő	41,37	17,46
műszaki ismeretekkel rendelkező	2,30	1,70

- gazdasági ismeretekkel rendelkeznek ® vállalkozási, pénzügyi, számviteli, adó, vám, marketing ismeretek,
- alkalmasak és képesek olyan fejlesztéseket elvégezni, amelyek eredményeként az üzleti tevékenység számítógéppel támogatható,
- könnyen kezelik, esetleg programozzák a számítógépeket, és
- képesek idegen nyelven tárgyalni, partnerekkel együttműködni.

Az interjúk során azt tapasztaltuk, hogy a cégek a mai versenyhelyzetben kétirányú nyomás alatt vannak:

- egyrészt szeretnék minél eredményesebben dolgozni, kiváló, sokirányú ismeretekkel rendelkező, a feladatokhoz, körülményekhez gyorsan alkalmazkodó, a problémákat ügyesen, önállóan megoldó, *qualifikált kollégákat* alkalmazni,
- másrészt pedig mindezt *költséghímélő módon* úgy kell megoldaniuk, hogy a lehető *legkisebb létszámot* foglalkoztassák. Az ilyen munkahelyeken nem a speciális szakterületet kiválóan ismerő szakembereket keresik, hanem a nyelveket beszélő, gyakorlattal rendelkező, univerzális, több szakterületet is átfogó ismerettel rendelkező diplomásokat illetve középfokú végzettségű fiatalokat.

Kutatómunkám azonban nemcsak a konkrét ismeretanyag elemzésére terjed ki, hanem azokra az elvárásokra is, amelyeket a munkahelyek a kvalifikált munkaerőtől emberi aspektusból várnak el: milyen típusú emberekkel dolgoznának szívesen, melyek a munkavállalásnál előnyösnek minősített tulajdonságok. A válaszok közül többfelét is megjelölhettek, sőt prioritási sorrendet állíthattak fel az elvárások között (lásd 2. tábla).

Nem elhanyagolható természetesen az a szempont sem, amely a magatartási-emberi jellemzőket azok prioritása alapján elemzi. Mivel az interjúk során nagy hangsúlyt helyeztünk arra, hogy a vezetők

2. tábla

A vezetők elvárásai munkatársaik emberi jellemzőivel, viselkedésével szemben	
Elvárások	Válaszok aránya
1. komoly szakmai ismeretek birtoklása	68,97%
2. értelem, sokoldalúság	54,81%
3. kreativitás, kezdeményező-készség	51,49%
4. gyakorlati tapasztalat	46,68%
5. feladatok határidőre történő, pontos végrehajtása	44,87%
6. teljesítménységi, váratlan szituációk ügyes kezelése	44,53%
7. 45 évnyi fiatalabb életkor	33,43%
8. jó alkalmazkodó-készség	31,80%
9. jó megjelenés	24,42%
10. legalább két, nem ritka nyelv tárgyalási szintű ismerete	21,08%
11. könnyű betanulhatóság	18,67%
12. szabályok, előírások betartása	18,37%
13. a vezető utasításai alk nélküli végrehajtása	9,93%

elvárásaikat fontossági sorrendben határozzák meg, így figyelemreméltó a fentiek prioritás-sorrend szerinti vizsgálata is. A válaszadók 91%-a az 1. illetve 2. helyen jelölte a *jó megjelenés* követelményét, 75%-a az *értelmes gondolkodás, a sokoldalúság* elvárását, 55-55%-a a körülményekhez és az elvárásokhoz, munkatársakhoz való alkalmazkodás készségét illetve a szakmai ismereteket, és 48-48%-uk tartotta fontosnak a pontos, határidőre végzett munkát illetve a nyelvismeretet. (lásd 3. tábla).

3. táblázat

Fontosnak tartott emberi jellemzők			
	válaszok %-os aránya →	prioritás 1. hely	prioritás 2. hely
elvárás			
jó megjelenés		80	11
értelem, sokoldalúság		21	54
alkalmazkodó-készség		17	38
szakmai ismeret		13	42
pontos, határidőre végzett munka		23	25
több nyelv tárgyalási szintű ismerete		13	35

Fontosnak tartom megemlíteni, hogy a jellemzők összefüggéseire vonatkozó hipotézisvizsgálatok szignifikáns eltérést mutattak, ami azt jelenti, hogy nem mutatható ki kapcsolat az emberi tulajdonságokra vonatkozó elvárások, valamint a cégek ágazati hovatartozása vagy a dolgozói létszám illetve a tulajdonosi összetétel szempontjából.

A *jövőkép-alkotás* területén, úgy tűnik, elmozdulás tapasztalható a korábbi évekhez képest (Csath Magdolna elemzése szerint a vállalatok többsége látszat jövőképvel rendelkezik [Csath 1996]), ugyanis a vezetők többsége kritikusan és reálisan képes saját cégének megítélésére, a problémák, nehézségek feltárására, a hatékony munkát fenyegető veszélyek kivédési módjának meghatározására, de képes definiálni, sőt sorrendbe állítani azokat a tényezőket is, amelyek a siker felé viszik az általuk irányított üzleti vállalkozást. A stratégia kialakításánál egyre nagyobb szerepet kapnak az „erősségek”, amelyek között új szempontok, erőforrások jelennek meg, mint az információ, az időtényező, a versenykihívásokra történő gyors reagálás, a változó feltételekhez való alkalmazkodás, újfajta metódusok és technológiák alkalmazása. A leggyakrabban megjelölt 12 sikertényezőt az interjúalanyok prioritási sorrendbe állítva adták meg. A válaszokat két különböző aspektusból is elemeztem.

Az egyik megközelítésben a különböző sikertényezőket a megjelölt fontossági paraméter nélkül vizsgáltam, ágazati bontásban. Feltevésem, miszerint az egyes ágazatokban más és más tényezők illetve szempontok vezetnek a sikeres működéshez, beigazolódtott, a hipotézisvizsgálat 98%-os megbíz-

hatósági szinten is szoros összefüggést mutatott ki a sikertényezők valamint az ágazati hovatartozás ismerve között. A két leggyakoribb sikertényező, a *jó minőségű termék* és az *innovatív készség*, a válaszok 37%-ánál jelent meg, míg a dolgozókkal kapcsolatban a *megbízhatóság* a válaszoknak csupán 4%-ában mutatkozott (9. hely), a korszerű szakismeret pedig mindössze 3%-ban (lásd 4. tábla). Ezek a számszerű adatok ellentmondani látszanak annak a korábbi állításomnak, miszerint a vezetők átértik a humán erőforrás jelentőségét, ám ha szemügyre vesszük az első helyeken szereplő tényezőket, akkor láthatjuk, hogy olyan komponensek kerültek előre, amelyek nem a munkaerő jelentőségét csorbítják, hanem az élesedő piaci verseny tényének felismerését bizonyítják.

Ha csak az első helyen jelölt sikertényezőket tekintjük, akkor azt láthatjuk, hogy ez alapján a legtöbben az

4. tábla

Sikertényezők ágazati bontásban												
Ágazatok	1. jó minőségű termék	2. innovatív készség	3. gyors információk	4. naprakész ismeretek	5. újszerű termék	6. sok pénz	7. személyes kapcsolatok	8. külföldi kapcsolatok	9. megbízható munkatársak	10. jó reklám	11. korszerű szakmai ismeretek	12. hazai információk
ipar	192	78	79	87	82	59	51	56	26	24	31	21
mezőgazdaság	41	19	7	19	15	11	9	9	2	2	5	8
közlekedés	55	27	24	26	11	15	26	17	9	4	8	8
posta, távközlés	21	13	19	10	11	10	6	4	0	3	0	0
kereskedelem	209	127	88	61	90	79	50	41	28	47	24	13
egyéb anyagi tev.	121	72	41	42	41	46	44	18	29	30	16	15
egészségügy	21	7	0	9	5	6	6	2	4	1	8	0
bank, pénzügy	17	11	15	13	7	5	9	9	2	8	3	1
államigazgatás	14	10	3	11	3	9	4	1	4	1	2	1
összesen:	691	364	276	278	265	240	205	157	104	120	97	67
megoszlási ráta	0,24	0,13	0,10	0,10	0,09	0,08	0,07	0,05	0,04	0,04	0,03	0,02

innovatív készséget tartották fontosnak, és csaknem egyformán hangsúlyozták a termék jó minőségét, az újszerűséget, a gyorsan megszerzett, naprakész információkat valamint az üzletvitelhez szükséges pénzügyi feltételeket.

#### A munkahelyi elvárások és a diplomások jövedelme

Úgy gondolom, a munkaerő-piaci kutatásoknál kiemelt szerepet kell kapnia a munkaerő értékét kifejező, a dolgozókkal szembeni elvárások összefüggésében vizsgált jövedelemnek. A felmérésben részt vett cégeknél alkalmazott, 5 évnél nem régebben végzett, fiatal diplomások elsősorban Kft.-knél (50%) és részvény-

társaságokban (32,6%) dolgoznak, 44,4%-uk a végzettségének megfelelő munkakörben dolgozik, 13,3 % más szakterületen, 42,3 % pedig alapvetően a végzettségének megfelelő feladatot kap, bár néha más jellegű munkát is el kell végezniük. A munkahelyeken – természetesen munkakörtől függően – a meglévőnél több, kevesebb vagy más jellegű ismereteket várnak el a munkáltatók:

a képzettségnél magasabb szintű ismeretek	10,2 %
a képzettségnek megfelelő elvárások	49,0 %
a képzettségnél alacsonyabb szintű ismeretek	10,2 %
a tanultaktól eltérő ismeretek	30,6 %

A diplomások több, mint 30%-a úgy érzi, és ezt a munkáltatók nyilatkozatai is megerősítik, hogy valójában csaknem minden diplomásnak szüksége van további ismeretek megszerzésére, részben a szaknak, végzettségnek megfelelő továbbképzés formájában, részben pedig más, kiegészítő tudásanyag megszer-

zése vonatkozásában. A frissen végzett hallgatók 48%-a vesz részt jelenleg továbbképzésben, akiknek 60%-a szakirányú továbbképzés részese, 22%-a pedig valamilyen felsőfokú informatikai, közgazdasági képzés.

A fiatal diplomások munkáját, munkakörét

és jövedelmét vizsgálva szoros korreláció mutatható

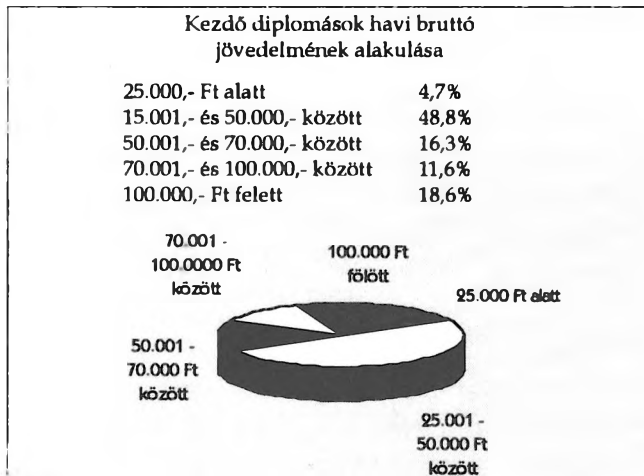
5. tábla

A fiatal diplomás munkavállalók által szükségesnek tartott ismeretek %-os megoszlása			
Végzett szak → Továbbképzési szakterület	Informa- tika	Közgaz- daságtan	Egyéb ismeretek
Szakmai jellegű, újabb, korszerűbb ismeretek	81,3	69,4	76,4
Meglévő szakmai ismeret hiányának pótlása	25,0	19,3	29,6
Döntés-előkészítési, logisztikai módszertani ismeret	8,3	34,7	26,5
Idegen nyelv ismerete	79,2	73,8	80,9
Közgazdasági ismeretek	54,1	---	61,7
Általános információs ismeretek	---	84,9	79,4
Beszéd- és tárgyalókészség	48,5	68,6	46,3
Műszaki ismeretek	16,7	5,8	24,9



ki a munkahelyi elvárások, a jövedelem és a munkahelyek létszám szerinti nagysága között, ugyanis a 300 főnél többet foglalkoztató cégek, amelyek a végzettségnek megfelelő munkakörben foglalkoztatják a munkatársakat, 25.000 - 50.000 Ft közötti jövedelmet biztosítanak a kezdő és az 1-3 éves gyakorlattal rendelkező beosztott értelmiségi munkatársaknak, és elvárásaik nem magasabbak a képzettségénél, ugyanakkor a kisebb, 10-40 főt foglalkoztató Kft.-knél a vezetők magasabb követelményeket támasztanak, összetettebb ismereteket igényelnek, az itt dolgozó fiatal felelős vezetők vagy tanácsadók ismeretei hiányosnak bizonyulnak. A 6. tábla a jövedelmek megoszlását mutatja.

6. tábla



## Következtetések, teendők

A felmérés eredményei azt mutatják, hogy a felsőfokú végzettségű szakemberektől a társadalom elvárja, hogy interdiszciplináris ismeretekkel rendelkezzenek, legyenek tájékozottak

- társadalmi-gazdasági kérdésekben,
- szervezési-vezetési problémák megoldásában,
- ismerjék az információ és tudás megszerzésének, megőrzésének és felhasználásának módját és hatékony eszközeit,
- a döntés-előkészítési feladatok megoldását segítő technikákat: matematikai módszerek, operációkutatás, matematikai statisztika,
- rendelkezzenek idegennyelvi és egyéb kommunikációs ismeretekkel.

Ha tehát a felsőoktatás alkalmazkodni kíván az általa kibocsátott diplomásokkal szembeni elvárásokhoz, a megváltozott társadalmi-gazdasági igényekhez, akkor a tanterveket úgy kell összeállítani, hogy a hallgatók a követelmények szerinti arányban tudják elsajátítani a munkaerőpiacon versenyképes, könnyen

konvertálható ismereteket. Mivel nehéz megjósolni, hogy a számítógép-hálózatok által nyújtott távtanulási lehetőségek milyen széles körben terjednek el, mennyire lesznek eredményesek és hogyan fogják befolyásolni a képzési, önképzési rendszert és módszereket [Goff, Parks 1997], egyelőre a felsőoktatásé a feladat és a felelősség.

A társadalmi és a gazdasági szférának a felsőfokú végzettségű szakemberek ismereteivel szembeni elvárásait azonban csak akkor képes az oktatás, szakembereképzés teljesíteni, ha

- már a tanulmányok során közelebb viszi a hallgatókat a valós élethez
- a változó körülményekhez, a fiatal diplomásokkal szembeni elvárásokhoz alkalmazkodva folyamatosan korszerűsíti a tanterveket, és
- eredményes, hatékony oktatási módszereket fejleszt ki és alkalmaz (hallgatócentrikus képzési metodikák, hallgatókkal való intenzív foglalkozás, önálló-, távtanulásra is alkalmas oktatási anyagok, a hallgató és a valós világ kapcsolatának folyamatos fenntartása [Raffai 1996]).

Ahhoz tehát, hogy egy ország gazdasága kiváló szakemberek közös munkájával a nemzetközi vérkeringésbe bekapcsolódva dinamikusan fejlődhesen, elsősorban az szükséges, hogy a fiatalok képzését valamint a szakemberek továbbképzését magas színvonalon, eredményesen végezzük, ránevelve a hallgatókat a kreatív, önálló munkára, a korszerű eszközök hatékony alkalmazására, a problémák korszerű eszközökkel történő, hatékony megoldására.

## Hivatkozások

- CHIKÁN, ATTILA [1995]: Vállalatgazdaságtan (4. Az emberi erőforrás) - Közgazdasági és Jogi Kiadó - Aula Kiadó Kft., Budapest
- CSATH, MAGDOLNA [1996] A jövőképzést komolyan veszik-e a cégek, Kisalföld 1996.
- FALUSNÉ, SZIKRA KATALIN [1997]: Munkanélküliség és képzettség - Közgazdasági szemle, XLIV. évf., 1997. december, 1047-1059.
- GOFFE, WILLIAM L. - PARKS, ROBERT P. [1997]: The Future Information Infrastructure in Economics - Journal of Economic Perspectives, Summer, 1997, 75-94.
- HOVÁNYI, GÁBOR [1997]: Az üzleti stratégia - Közgazdasági szemle, XLIV. évf., 1997. december, 1060-1074.
- Nemzeti Informatikai Stratégia [NIS 1995]
- NICKEL, STEPHEN [1997]: Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe vs. North America - Journal of Economic Perspectives, Vol. 11., Number 3., 55-74.
- RAFFAI, MÁRIA [1996/1]: Információmenedzsment, fejlesztési módszertanok, Novadat Kiadó, 1996.
- RAFFAI, MÁRIA [1996/2]: The Responsibility of the Higher Education at the Beginning of the Global Information Society - Internet + Communication + Identity, International Conference

Szerzőnk a JPTE P.h.D. hallgatója